

Titel:

Inzidente Prüfung der Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Beurteilung in einem Konkurrentenstreitverfahren

Normenketten:

GG Art. 19 Abs. 4, Art. 33 Abs. 2

VwGO § 123

Leitsätze:

1. Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt, dh zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist zwar an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung "fortschreibend" übernehmen müsste, sondern er kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)

2. Hinsichtlich der maßgeblichen Tatsachengrundlage, die der Beurteilung zugrunde zu liegen hat, kommt es auf die wesentlichen Umstände an, die Auswirkungen auf Bewertungen und Beurteilungen haben können. Die Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit für wenige Tage im Beurteilungszeitraum kann sich nicht maßgeblich und wesentlich auf den Beurteilungsbeitrag und die Beurteilung auswirken. (Rn. 35) (redaktioneller Leitsatz)

3. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils dürfen mit Blick auf die im Beurteilungssystem zu erstellenden individuellen Texte zur Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der zu Beurteilenden bezüglich der Einzelkriterien sowie im Hinblick auf die große Zahl der zu erstellenden Beurteilungen nicht überspannt werden. Bedeutsam ist namentlich, ob und inwieweit von den Beurteilungsbeiträgen der unmittelbaren Vorgesetzten abgewichen wird bzw. in welchem Umfang der Betroffene etwa höherwertig eingesetzt ist bzw. war, wobei im Quervergleich ebenfalls zu berücksichtigen ist, wie sich der in Rede stehende höherwertige Einsatz zum Grad der höherwertigen Tätigkeit anderer im selben Statusamt zu Beurteilender verhält. (Rn. 37) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Bewerbungsverfahrensanspruch, Konkurrenteneilverfahren, Beförderung, Unvollständiger Beurteilungsbeitrag, Konkurrentenstreitverfahren, Beurteilungsbeitrag, Erstbeurteiler, Wahrnehmung, höherwertige Funktion, Gesamturteil, Statusamt, Dienstposten

Tenor

1. Der Antrag wird abgelehnt.

2. Die Antragstellerin trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Beigeladenen tragen ihre außergerichtlichen Aufwendungen selbst.

3. Der Streitwert wird auf 11.397,96 EUR festgesetzt.

Gründe

I.

1

Die Antragstellerin begehrt die Untersagung der Beförderung eines Konkurrenten nach Besoldungsgruppe A9_vz innerhalb der Beförderungsrunde 2021/2022 im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes.

2

Die Antragstellerin ist Beamtin auf Lebenszeit bei der Antragsgegnerin und steht im Dienst der ... Sie bekleidet das Amt einer Fernmeldehauptsekretärin und ist in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A8 eingewiesen.

3

Gemäß § 4 Abs. 2 PostPersRG ist sie beurlaubt und nahm während des Beurteilungszeitraums von September 2018 bis August 2020 als Arbeitnehmerin eine tariflich nach T5 (entspricht A9 mittlerer Dienst) eingestufte Tätigkeit bei der ... wahr.

4

Mit Datum vom 31. Mai 2021/1. Juni 2021 wurde die Antragstellerin für den Zeitraum vom 1. September 2018 bis 31. August 2020 dienstlich beurteilt.

5

Die Antragstellerin erhielt in den Einzelkriterien „Arbeitsergebnisse“ und „fachliche Kompetenz“ die Bewertung „sehr gut“. In den übrigen Einzelkriterien erhielt die Antragstellerin die Bewertung „gut“. Die Bewertungsskala in den Einzelkriterien umfasst fünf Stufen (von „in geringem Maße bewährt“ bis „sehr gut“). In der Beurteilung wurde angegeben, dass das Kriterium „Führungsverhalten“ nicht zutreffe. Im Rahmen des Gesamturteils erhielt die Antragstellerin die Bewertung „gut, Ausprägung ++“. Die Bewertungsskala hinsichtlich des Gesamturteils ist sechsstufig (von „in geringem Maße bewährt“ bis „hervorragend“).

6

Auf die Begründung des Gesamturteils wird Bezug genommen.

7

Gegen diese dienstliche Beurteilung erhob die Antragstellerin mit Schreiben vom 12. November 2021 Widerspruch, über den noch nicht entschieden wurde.

8

Der Beurteilung lag eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft für den Zeitraum 1. September 2018 bis 31. August 2020 zugrunde.

9

Nach dieser Stellungnahme erhielt die Antragstellerin in allen Einzelkriterien die Bewertung „gut“. „Führungsverhalten“ treffe nicht zu.

10

Mit Schreiben vom 2. November 2021 wurde der Antragstellerin mitgeteilt, dass sie in der Beförderungsrunde 2021/2022 nicht befördert werden könne. Auf der Beförderungsliste „DTS_nT“ nach A9_vz werde sie mit dem Ergebnis „gut ++“ geführt. Für die Beförderung nach A9_vz stünden 121 Planstellen zur Verfügung. Die Beförderungsliste umfasse 1099 Beförderungsbewerberinnen und Beförderungsbewerber. Es hätten daher nur Beamtinnen und Beamte befördert werden können, die mit mindestens „sehr gut +“ bewertet worden seien.

11

Gegen diese Mitteilung der Antragsgegnerin vom 2. November 2021 erhob die Antragstellerin Widerspruch mit Schreiben vom 12. November 2021.

12

Mit Schriftsatz vom 12. November 2021, eingegangen bei Gericht am 15. November 2021, stellte die Antragstellerin einen Antrag nach § 123 VwGO.

13

Zur Begründung führt die Antragstellerin im Wesentlichen aus, dass sie zur Durchsetzung ihres Rechtsanspruchs Kenntnisse aus dem vorgenommenen Ranking der Antragsgegnerin benötige, die sie persönlich nicht habe. Zudem sei auf den Zeitraum vom 1. September 2018 bis 31. August 2020 abgestellt worden. Eine aktuelle Leistungsbeurteilung sei nicht erstellt und daher auch nicht zugrunde gelegt worden. Die dienstliche Beurteilung, die zugrunde gelegt worden sei, liege bereits weit zurück und sei daher nicht aussagekräftig. Darüber hinaus sei die von der Antragsgegnerin herangezogene dienstliche Beurteilung rechtswidrig, insbesondere aufgrund der Tatsache, dass die konkrete Tätigkeit der Antragstellerin, die einem Statusamt im gehobenen Dienst entspreche, vorliegend nicht berücksichtigt worden sei. Die

Antragstellerin sei im August 2020 zur stellvertretenden Teamleitung ernannt worden. Damit sei auch der Aufgabenbereich der Antragstellerin mit zusätzlichen Teamleiteraufgaben gewachsen. Weder die Ernennung noch die Übernahme der zusätzlichen Teamleitertätigkeiten seien in der dienstlichen Beurteilung berücksichtigt worden. Es sei zudem nicht nachvollziehbar, inwieweit die beiden Berichterstatte(r)innen und die Beurteiler(inn)en die notwendigen Kenntnisse für die Beurteilung der Antragstellerin gesammelt und richtig verwertet hätten. Bei diesen würde es sich auch nicht um die unmittelbaren Vorgesetzten handeln. Es sei nicht erkennbar, inwieweit der nach der Konzernbetriebsvereinbarung notwendige erste Beurteilungsvorschlag erstellt und zwischen den Beurteiler(inn)en auch diskutiert worden sei. Die unmittelbare Führungskraft habe der Antragstellerin auf Nachfrage mitgeteilt, dass sie in ihrer Stellungnahme ausgeführt hätte, dass die Antragstellerin seit August 2020 zusätzlich als stellvertretende Teamleitung tätig gewesen sei, und dass sie eine Bewertung mit der Note „sehr gut“ empfohlen habe.

14

Die Antragstellerin beantragt,

Der Antragsgegnerin wird im Wege der einstweiligen Anordnung nach § 123 VwGO bis zur bestands- bzw. rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache untersagt, die Beförderung wenigstens eines Konkurrenten der Antragstellerin nach Besoldungsgruppe A9_vz durch Aushändigung der Ernennungsurkunde zu vollziehen und bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens für die Antragstellerin eine Beförderungsstelle nach Besoldungsgruppe A9_vz freizuhalten.

15

Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

16

Zur Erwiderung führt die Antragsgegnerin im Wesentlichen aus, dass das Gesamturteil „gut ++“ hinreichend nachvollziehbar begründet sei. Aus der Begründung des Gesamtergebnisses gehe nachvollziehbar hervor, wie dieses auf der Grundlage der Einzelbewertungen durch die Beurteiler hergeleitet worden sei. Die Antragstellerin müsse bereits seit der Zurverfügungstellung des Verwaltungsvorgangs Kenntnisse vom Ranking hinsichtlich der Beförderungsbewerber und -bewerberinnen haben. Es sei unrichtig, dass die unmittelbare Führungskraft die Bewertung „sehr gut“ empfohlen habe. Eine im letzten Beurteilungsmonat möglicherweise wahrgenommene Führungsverantwortung falle nicht ins Gewicht. Die unmittelbare Führungskraft habe angekreuzt, dass bei der Antragstellerin „Führungsverhalten“ nicht zutreffe. Dies sei auch richtig, denn nach den Beurteilungsrichtlinien falle unter das Kriterium „Führungsverhalten“ nur eine disziplinarische Führung, nicht aber eine möglicherweise von der Antragstellerin im August 2020 wahrgenommene fachliche Führung als stellvertretende Teamleitung.

17

Wegen der weiteren Einzelheiten wird Bezug genommen auf die beigezogene Behördenakte sowie die Gerichtsakte.

II.

18

Der zulässige Antrag war abzulehnen, da er unbegründet ist. Eine Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs der Antragstellerin gemäß Art. 33 Abs. 2 GG ist nicht ersichtlich. Insbesondere weist die aktuelle dienstliche Beurteilung der Antragstellerin keine Mängel auf.

19

Nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO kann das Gericht auf Antrag eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts der Antragstellerin vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (sog. Sicherungsanordnung). Dabei sind gemäß § 123 Abs. 3 VwGO i.V.m. § 920 Abs. 2 ZPO ein Anordnungsanspruch und ein Anordnungsgrund glaubhaft zu machen. Die Glaubhaftmachung setzt voraus, dass die begehrte einstweilige Anordnung geeignet und notwendig ist, den auf Art. 33 Abs. 2 GG beruhenden materiellen Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin zu sichern und dadurch einen endgültigen Rechtsverlust zu ihrem Nachteil abzuwenden.

20

Ein abgelehnter Bewerber, dessen subjektives Recht aus Art. 33 Abs. 2 GG durch eine fehlerhafte Auswahlentscheidung des Dienstherrn verletzt worden ist, kann eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung zumindest dann beanspruchen, wenn seine Erfolgsaussichten bei einer erneuten Auswahl offen sind, mithin seine Auswahl als möglich erscheint. Dieser Prüfungsmaßstab ist wie im Hauptsacheverfahren auch bei einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung anzulegen. Die Anforderungen an die Glaubhaftmachung dürfen ebenfalls nicht über das hinausgehen, was für ein Obsiegen im Hauptsacheverfahren genügt (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 - juris; BVerwG, B.v. 22.11.2012 - 2 VR 5.12 - juris Rn. 22; BayVGh, B.v. 3.6.2015 - 6 ZB 14.312 - juris Rn. 10 m.w.N.).

21

Da vorliegend unmittelbar die Vergabe eines höheren Statusamtes, mithin eine Beförderung nach A 9 _vz streitgegenständlich ist, liegt ein Anordnungsgrund im Sinn des § 123 Abs. 1 VwGO vor (vgl. BayVGh, B.v. 23.1.2017 - 6 CE 16.2406 - juris).

22

1. Die Antragstellerin hat jedoch keinen Anordnungsanspruch glaubhaft machen können. Denn gemessen an den für eine Auswahlentscheidung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG geltenden Maßgaben (vgl. hierzu BayVGh, B.v. 20.4.2016 - 6 CE 16.331 - juris) lässt die streitgegenständliche Auswahlentscheidung der Antragsgegnerin hinsichtlich der Beigeladenen keine Rechtsfehler zum Nachteil der Antragstellerin erkennen. Sie wurde auf der Grundlage von aussagekräftigen, d.h. aktuellen und hinreichend differenzierten und auf gleichen Bewertungsmaßstäben beruhenden, dienstlichen Beurteilungen vorgenommen, die einer gerichtlichen Überprüfung standhalten.

23

2. Aus Art. 33 Abs. 2 GG i.V.m. Art. 19 Abs. 4 GG ergibt sich zunächst die Pflicht des Dienstherrn, die wesentlichen Auswahlwägungen schriftlich niederzulegen und so eine Auswahlentscheidung transparent zu machen (BayVGh, B.v. 9.5.2014 - 3 CE 14.286 - juris Rn. 21). Nur die schriftliche Dokumentation der Auswahlwägungen stellt sicher, dass die Bewertungsgrundlagen der entscheidenden Stelle vollständig zur Kenntnis gelangt sind; sie ist damit die verfahrensbegleitende Absicherung der Einhaltung der Maßstäbe des Art. 33 Abs. 2 GG (vgl. BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - juris Rn. 20 bis 22). Durch die Möglichkeit des Nachschiebens der Auswahlwägungen im gerichtlichen Verfahren wäre dagegen der gerichtliche Rechtsschutz des Betroffenen unzumutbar erschwert (BVerfG, B.v. 9.7.2007 - 2 BvR 206/07 - juris; BayVGh, B.v. 19.2.2015 - 2 CE 15.130 - juris Rn. 22).

24

Dieser formalen Anforderung ist die Antragsgegnerin durch den Auswahlvermerk vom 14. Oktober 2021 und die darin in Bezug genommene Anlage (Beförderungsliste) in ausreichendem Maße nachgekommen. Die Beförderungsliste enthält die Gesamtbewertungen der letzten, aktuellen Beurteilungsrunde 2020 und weist hinsichtlich der Beigeladenen im Hinblick auf das Gesamtergebnis einen Eignungsvorsprung aus, so dass die Antragstellerin insoweit in die Lage versetzt war, sachgerecht darüber befinden zu können, ob sie die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen oder aber gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen soll. Zudem wird dem Gericht dadurch die Möglichkeit eröffnet, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen.

25

Damit ist dem Vortrag der Antragstellerin entgegenzutreten, dass sie ausreichende Kenntnisse über das vorgenommene „Ranking“ und den Rangfolgeplatz benötige, die sie nicht habe. Jedenfalls durch die Möglichkeit der Akteneinsicht hatte die Antragstellerin vorliegend ausreichend Gelegenheit, sich hierüber zu informieren und war damit in die Lage versetzt, zu entscheiden, ob sie gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nimmt.

26

3. Die zugrundeliegende aktuelle Beurteilung der Antragstellerin vom 31. Mai/1. Juni 2021 weist keine rechtlichen Mängel auf. Die von der Antragstellerin erhobenen Einwände greifen nicht durch.

27

Die dienstliche Beurteilung eines Beamten ist ein von der Rechtsordnung dem Dienstherrn vorbehaltener Akt wertender Erkenntnis. Nur der Dienstherr oder der für ihn handelnde jeweilige Beurteiler sollen ein persönlichkeitsbedingtes Werturteil darüber abgeben, ob und inwieweit der Beamte den, ebenfalls

grundsätzlich vom Dienstherrn zu bestimmenden, zahlreichen fachlichen und persönlichen Anforderungen seines Amtes und seiner Laufbahn entspricht. Aus diesem Grund unterliegen die dienstlichen Beurteilungen ebenso wie die darauf fußenden Auswahlentscheidungen lediglich einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung beschränkt sich hier jeweils darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder ob sie von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften oder mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien verstoßen hat (st. Rspr., vgl. BVerwG, U.v. 11.12.2008 - 2 A 7.08 - juris, U.v. 27.2.2003 - 2 C 16.02 - juris; BayVGh, B.v. 5.3.2012 - 6 ZB 11.2419 - juris Rn. 4, B.v. 3.6.2015 - 6 ZB 14.312 - juris Rn. 5). Erweist sich anhand dieses Maßstabes die Auswahlentscheidung als fehlerhaft und lässt sich nicht ausschließen, dass der jeweilige Antragsteller bei einer erneuten Auswahlentscheidung ausgewählt werden wird, hat der Antrag auf Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes Erfolg.

28

3.1 Im vorliegenden Fall liegt der Beurteilung ein vollständiger und zutreffender Sachverhalt zu Grunde. Sie wurde insoweit auf vollständige und zuverlässige Erkenntnisquellen gestützt.

29

Zunächst ist entgegen dem Antragstellervortrag der Antragstellerseite festzustellen, dass die Beurteilung aus Mai/Juni 2021 ausreichend aktuell ist, um einen Leistungsstand der Antragstellerin abzubilden.

30

Eine aktuelle Beurteilung ist rein faktisch nicht möglich.

31

3.1.1 Kann der Beurteiler die Leistungsbewertung nicht für den gesamten Zeitraum auf seine eigene Anschauung stützen, so hat er, um eine aussagekräftige Tatsachengrundlage für seine Bewertung zu erhalten, Beurteilungsbeiträge sachkundiger Personen einzuholen. Als solche sachkundigen Personen kommen vorrangig, aber nicht ausschließlich, die früher für die Beurteilung zuständigen sowie Personen in Betracht, die die Dienstausbildung des Beamten aus eigener Anschauung kennen. Beurteilungsbeiträge müssen die Informationen enthalten, die es dem Beurteiler erlauben, diejenigen in der Beurteilung zu bewertenden Elemente der Eignung, Befähigung und Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) zutreffend zu erfassen, über die er keine aus eigener Anschauung gewonnene Erkenntnis besitzt. Beurteilungsbeiträge müssen bei der Ausübung des Beurteilungsspielraumes berücksichtigt, d.h. zur Kenntnis genommen und bedacht werden. Sie sind ebenso wie eigene Beobachtungen des Beurteilers unverzichtbare Grundlage der Beurteilung. Der Beurteiler ist zwar an die Feststellungen und Bewertungen Dritter nicht in der Weise gebunden, dass er sie in seine Beurteilung „fortschreibend“ übernehmen müsste, sondern er kann zu abweichenden Erkenntnissen gelangen. Er übt seinen Beurteilungsspielraum jedoch nur dann rechtmäßig aus, wenn er die Beurteilungsbeiträge in seine Überlegungen einbezieht und Abweichungen nachvollziehbar begründet. Diese Anforderungen stellen sicher, dass Werturteile auf einer tragfähigen Tatsachengrundlage beruhen und sich an den von Art. 33 Abs. 2 GG vorgegebenen Kriterien orientieren. Kennt der Beurteiler die dienstlichen Leistungen des zu Beurteilenden nicht, oder nicht hinreichend aus eigener Anschauung, muss er sich voll auf die Beurteilungsbeiträge verlassen. Er kann sie also nur noch in das Beurteilungssystem - idealerweise mit dem Blick des erfahrenen und das Leistungs- und Befähigungsspektrum der vergleichbaren Beamten kennenden Beurteilers - einpassen. In einem solchen Fall müssen die Beurteilungsbeiträge entweder hinreichende textliche Ausführungen für die Vergabe der Einzelbewertungen enthalten oder die Einzelbewertungen selbst vornehmen (sei es durch Ankreuzen der entsprechenden Beurteilungsstufe oder durch Vergabe der entsprechenden Punktzahl). Im ersten Fall sind die Anforderungen an Umfang und Tiefe in Beurteilungsbeiträgen höher als in der dienstlichen Beurteilung selbst. Anderenfalls ist insbesondere bei positiven Ausführungen in den Beurteilungsbeiträgen eine Zuordnung zu den einzelnen Stufen (Noten) der Leistungs- und Befähigungsbewertung nicht möglich (BVerwG, U.v. 27.11.2014 - 2 A 10/13 - juris Rn. 21 bis 25 m.w.N.).

32

Parallel hierzu regelt Nr. 5 der Beurteilungsrichtlinien für die bei der ... beschäftigten Beamtinnen und Beamten, zuletzt aktualisiert am 9. Juni 2021, für den Fall, dass Beurteiler, die nicht selbst in der Lage sind, sich aus eigener Anschauung ein vollständiges Bild von den Leistungen sowie der Befähigung und Eignung

der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten zu machen, auf mündliche und schriftliche Stellungnahmen/Beurteilungsbeiträge der unmittelbaren Führungskräfte zurückgreifen müssen.

33

3.1.2 Ausweislich der vorgelegten Verfahrensakte, in welcher sich der Beurteilungsbeitrag der unmittelbaren Führungskraft ... vom 30. September 2020 befindet, hat die Führungskraft in ihrem Beurteilungsbeitrag entgegen der schriftsätzlichen Angaben der Antragstellerin diese durchgehend mit der Bewertung „gut“ bewertet. Eine Empfehlung an den Beurteiler, die Antragstellerin mit „sehr gut“ zu beurteilen, findet sich darin nicht. Gleiches gilt für den Vortrag, dass die Antragstellerin im August 2020 zur stellvertretenden Teamleitung ernannt worden sei. Auch hierüber ist im maßgeblichen Beurteilungsbeitrag nichts zu lesen. Vielmehr wurde in dem Beitrag der Führungskraft bei dem Kriterium „Führungsverhalten“ das Feld „trifft nicht zu“ markiert. Die Antragsgegnerin führt hierzu aus, dass „Führungsverhalten“ im Sinne der Beurteilung die disziplinarische Führung, jedoch nicht fachliche Führung meine.

34

Insoweit gibt die streitgegenständliche Beurteilung jedenfalls den Beurteilungsbeitrag korrekt wieder und stimmt mit diesem weitgehend überein bzw. beurteilt die Antragstellerin in zwei Einzelkriterien sogar besser als die unmittelbare Führungskraft.

35

Der Vortrag der Antragstellerin, sie sei im August 2020 zur stellvertretenden Teamleitung ernannt worden, ist vorliegend äußerst kurz und unsubstantiiert gehalten. Es ist nicht vorgetragen, mit welchen entsprechenden Tätigkeiten die Antragstellerin im Rahmen dieser Funktion beauftragt worden ist. Darüber hinaus ist ebenfalls nicht vorgetragen, inwieweit sich diese neue Funktion auf die Beurteilung ausgewirkt haben könnte. Es bleibt jedenfalls festzustellen, dass nach dem Vortrag der Antragstellerin diese Ernennung zur stellvertretenden Teamleitung im August 2020 und damit im letzten Monat des Beurteilungszeitraums stattgefunden haben soll. Es ist kaum vorstellbar, dass das Innehaben dieser Funktion sich wesentlich auf den Beurteilungsbeitrag und auf die Beurteilung ausgewirkt hätten. Hinsichtlich der maßgeblichen Tatsachengrundlage, die der Beurteilung zugrunde zu liegen hat, kommt es auf die wesentlichen Umstände an, die Auswirkungen auf Bewertungen und Beurteilungen haben können. Die vorgetragene Funktion der stellvertretenden Teamleitung für wenige Tage im August 2020 kann nach Ansicht des Gerichts sich nicht maßgeblich und wesentlich auf den Beurteilungsbeitrag und die Beurteilung ausgewirkt haben. Selbst bei der Annahme, dass sich diese wenige Tage andauernde Tätigkeit der stellvertretenden Teamleitung auf den Beurteilungsbeitrag und damit die Beurteilung ausgewirkt haben könnte, ist vorliegend jedenfalls festzuhalten, dass sich dies nicht auf den Auswahlvermerk und die ausgewählten Bewerber und damit den Bewerbungsverfahrensanspruch der Antragstellerin ausgewirkt haben kann. Denn ausweislich der Beförderungsliste sind die ersten 121 Beamtinnen und Beamte ausgewählt worden. Die Antragstellerin befindet sich auf Platz 362. Aufgrund eines Vergleichs der aktuellen Beurteilung der Antragstellerin mit der Bewertung „gut ++“ mit den vor ihr gelisteten Konkurrenten, auch unter Heranziehung der Bewertungen der vorangegangenen Beurteilungen, ist es aus Sicht des Gerichts ausgeschlossen, dass die Antragstellerin selbst bei Annahme einer geringen Auswirkung der Berücksichtigung ihrer Funktion als stellvertretende Teamleitung in einer erneuten Auswahl berücksichtigt würde.

36

3.2 Soweit die Antragstellerin das Gesamtergebnis, seine Herleitung und Begründung rügt, greift dies vorliegend nicht durch.

37

3.2.1 Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung bedarf das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung im Unterschied zu den Einzelbewertungen in der Regel einer gesonderten Begründung, damit sie die Grundlage für nachfolgende Auswahlentscheidungen darstellen kann. Das abschließende Gesamturteil ist durch eine Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen bestenauswahlbezogenen Gesichtspunkte zu bilden (BVerwG, B.v. 25.10.2011 - 2 VR 4.11 - juris Rn. 15). Gesamturteil und Einzelbewertungen einer dienstlichen Beurteilung müssen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in dem Sinne miteinander übereinstimmen, dass sich das Gesamturteil nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herleiten lässt. Daher ist bei dienstlichen Beurteilungen, die sich, wie die streitgegenständliche, in einem individuell erstellten Text zu Eignung,

Befähigung und fachlicher Leistung des zu Beurteilenden verhalten, in der Regel keine besondere Begründung des Gesamturteils erforderlich, da sich hier schon aus den textlichen Ausführungen hinreichend deutlich ergibt, wie das Gesamturteil aus ihnen hergeleitet wurde (vgl. BVerwG, U.v. 2.3.2017 - 2 C 21.16 - juris Rn. 65). Geklärt ist auch, dass es in einem solchen Fall dann einer, gegebenenfalls kurzen, Begründung bedarf, wenn die Beurteilungsrichtlinien, wie vorliegend, für die Einzelbewertungen einerseits und für das Gesamturteil andererseits unterschiedliche Bewertungsskalen vorsehen (vgl. BVerwG, B.v. 17.9.2015 - 2 C 27.14 - juris Rn. 36). Wenn keine gravierenden Besonderheiten vorliegen, reicht jedoch grundsätzlich eine kurze Begründung aus. Die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils dürfen mit Blick auf die im Beurteilungssystem der ... zu erstellenden individuellen Texte zur Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der zu Beurteilenden bezüglich der Einzelkriterien sowie im Hinblick auf die große Zahl der zu erstellenden Beurteilungen nicht überspannt werden (vgl. BayVGh, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris). Im Übrigen sind die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil umso geringer, je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen ist. Wie individuell und ausführlich das Gesamturteil zu begründen ist, hängt danach auch von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab und ist insoweit einer grundsätzlichen Klärung nicht zugänglich. Bedeutsam ist namentlich, ob und inwieweit von den Beurteilungsbeiträgen der unmittelbaren Vorgesetzten abgewichen wird bzw. in welchem Umfang der Betroffene etwa höherwertig eingesetzt ist bzw. war, wobei im Quervergleich ebenfalls zu berücksichtigen ist, wie sich der in Rede stehende höherwertige Einsatz zum Grad der höherwertigen Tätigkeit anderer im selben Statusamt zu Beurteilender verhält (vgl. OVG NW, B.v. 14.7.2017 - 1 B 126/17 - juris Rn. 14). Eine ausreichende Plausibilisierung der abschließenden Gesamtnote kann auch durch eine bei einer Vielzahl dienstlicher Beurteilungen verwendete Formulierung mit gleichem Wortlaut (Textbaustein) gegeben sein (vgl. BayVGh, B.v. 23.4.2019 - 6 ZB 19.151 - juris Rn. 11), solange unter Berücksichtigung der konkreten Beurteilung noch ausreichend zum Ausdruck gebracht wird, dass das Gesamturteil in Anwendung eines einheitlichen Beurteilungsmaßstabs innerhalb der Vergleichsgruppe der Beamtinnen und Beamten im selben Statusamt wie der zu Beurteilende gebildet wurde (vgl. BayVGh, B.v. 11.2.2020 - 6 ZB 19.2351 - juris).

38

3.2.2 Fallen Statusamt und Bewertung des tatsächlich wahrgenommenen Arbeitspostens auseinander, muss der Beurteiler im Beurteilungssystem der ... diesen Umstand bei dem Rückgriff auf die allein am Arbeitsposten ausgerichtete Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft gesondert berücksichtigen. Denn es besteht der allgemeine Erfahrungssatz, dass mit einem höheren Statusamt die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben verbunden ist, die im allgemeinen gegenüber einem niedrigeren Statusamt gesteigerte Anforderungen beinhalten und mit einem größeren Maß an Verantwortung verbunden sind (vgl. BVerfG, B.v. 16.12.2015 - 2 BvR 1958/13 - juris; BVerwG, B.v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13 - BVerwGE 147, 20 Rn. 52; BayVGh, B.v. 12.11.2015 - 6 CE 15.2031 - juris Rn. 16). Deshalb ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Beamter, der die Aufgaben eines Dienst- oder Arbeitspostens „gut“ erfüllt, der einer deutlich höheren Besoldungsgruppe zugeordnet ist, als sie seinem Statusamt entspricht, die wesentlich geringeren Anforderungen seines Statusamtes in mindestens ebenso guter oder besserer Weise erfüllt. Je weiter der innegehabte Dienst- oder Arbeitsposten und das Statusamt auseinanderfallen, umso konkreter und ausführlicher muss sich der Beurteiler mit dieser Annahme auseinandersetzen. Sollte es im Einzelfall Gründe geben, aus denen diese Annahme nicht gerechtfertigt wäre, müsste dies nachvollziehbar und plausibel begründet werden (vgl. BayVGh, U.v. 20.8.2020 - 6 B 18.2657 - juris; B.v. 26.2.2016 - 6 CE 16.240 - juris Rn. 11).

39

3.2.3 Dies zugrunde gelegt ist die Begründung des Gesamturteils der Beurteilung der Antragstellerin rechtlich nicht zu beanstanden. Denn diese enthält hinsichtlich des begründungsbedürftigen Verhältnisses der abweichenden Beurteilungsskalen bei den Einzelmerkmalen sowie im Gesamturteil eine ausreichende und nachvollziehbare Begründung, indem besonders erläutert wird, dass unterhalb der nur im Gesamturteil vorhandenen Spitzennote „hervorragend“ die darunterliegenden fünf Notenstufen jeweils den gleichen Stellenwert einnehmen und die Schaffung der Spitzennote „hervorragend“ in erster Linie dazu dient, um der Sondersituation bei der ... Rechnung zu tragen, dass dort ein großer Teil der Beamten höherwertig eingesetzt wird, wobei ohne eine solche weitere Notenstufe gerade Beamte, die die Höchstnote in den Stellungnahmen erreicht hätten und zudem höherwertig eingesetzt seien, im Quervergleich mit anderen Beamten nicht leistungsgerecht beurteilt werden könnten.

40

Das vergebene Gesamtprädikat wurde vorliegend in ausreichender Weise individuell begründet und es sind keine besonderen Umstände erkennbar, die eine noch weitergehende, ausführlichere Begründung verlangt hätten. Das Gesamturteil „gut ++“ wurde unter Rückgriff auf die Einzelmerkmale individuell erläutert und beschränkte sich nicht auf eine Benotung im Ankreuzverfahren. Das Gesamturteil ist in der erforderlichen Weise auf die Anforderungen des Statusamts bezogen, plausibel aus den Bewertungen der einzelnen Merkmale, die hier in rechtmäßiger Weise sämtlich gleichgewichtet wurden, entwickelt sowie ausdrücklich unter Berücksichtigung des Auseinanderfallens der Bewertung von Statusamt und Arbeitsposten in der gebotenen Weise gebildet und begründet worden (vgl. BayVGh, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris).

41

Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Gesamturteil auf „gut ++“ lautet und in den Einzelkriterien viermal die Bewertung „gut“ und zweimal die Bewertung „sehr gut“ vergeben worden ist. Es ist nachvollziehbar und plausibel, wenn aufgrund der Gleichgewichtung der Kriterien das vorliegende Gesamturteil gebildet wird. Auch und gerade vor dem Hintergrund des Beurteilungsbeitrags der unmittelbaren Führungskraft, in welchem die Antragstellerin stets die Bewertung „gut“ erhalten hat, ist dies nicht zu beanstanden.

42

Ebenfalls ist vorliegend zu berücksichtigen, dass die Antragstellerin „nur“ eine Besoldungsstufe höherwertig eingesetzt war, was nach Kenntnis der Kammer aus anderen Konkurrentensowie im Beurteilungsstreitverfahren im Zuständigkeitsbereich der ... keineswegs am oberen Rand des Spektrums höherwertiger Einsätze liegt und gerade auch im Quervergleich zu berücksichtigen ist, wie sich der höherwertige Einsatz zum Grad der höherwertigen Tätigkeit anderer im selben Statusamt zu Beurteilender verhält (vgl. BayVGh, B.v. 23.4.2019 - 6 C 19.76 - juris).

43

3.2.4 Soweit bestimmte Formulierungen in der Begründung des Gesamturteils textbausteinartig verwendet werden, ist hierbei zunächst zu beachten, dass diese nur neben einer individuellen Begründung verwendet werden. Darüber hinaus wird auch mit den textbausteinartig verwendeten Formulierungen in jedem Einzelfall in ausreichenderweise klargestellt, dass die erforderliche Entscheidungsfindung sowohl unter Rückgriff auf die Einzelmerkmale als auch unter Berücksichtigung der individuell festgestellten Höherwertigkeit der Tätigkeit der zu Beurteilenden stattgefunden hat (vgl. BayVGh, B.v. 26.8.2019 - 6 CE 19.1409 - juris).

44

3.2.5 Es bleibt festzuhalten, dass die Beurteilung nachvollziehbar begründet und aus den Einzelkriterien plausibel hergeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Antragstellerin in der Beurteilung in den Einzelkriterien zweimal besser bewertet worden, als dies von der unmittelbaren Führungskraft vorgeschlagen wurde. Es kann zudem nicht außer Betracht bleiben, dass ein Beurteiler für das Gesamturteil des einzelnen Beamten auch immer einen Vergleich zu den anderen im selben Statusamt zu Beurteilenden zu ziehen hat (vgl. BayVGh, B.v. 23.4.2019 - 6 C 19.76 - juris).

45

3.3 Ein Rechtsfehler der dienstlichen Beurteilung der Antragstellerin ergibt sich auch nicht daraus, dass sie nicht, wie sie vorträgt, aus der Beurteilung entnehmen kann, inwieweit Berichterstatter und Berichterstatterinnen sowie Beurteiler und Beurteilerinnen Beurteilungsvorschläge erstellt und über diese gesprochen haben. Der diesbezügliche Vortrag der Antragstellerin bleibt oberflächlich und unsubstantiiert. Es ist darüber hinaus kein Fehler erkennbar, noch vorgetragen, der sich auf das Ergebnis der Beurteilung ausgewirkt haben könnte.

46

4. Auch die Beurteilungen der Beigeladenen, die der streitgegenständlichen Auswahl zugrunde liegen, lassen keine Fehler erkennen. Insoweit ist antragstellerseits auch nichts vorgetragen worden.

47

5. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 154 Abs. 1 VwGO. Die Beigeladenen tragen ihre außergerichtlichen Kosten gemäß § 162 Abs. 3 VwGO selbst, da sie keinen Antrag gestellt und sich damit auch nicht am Kostenrisiko beteiligt oder das Verfahren sonst wesentlich gefördert haben.

6. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 52 Abs. 6 Satz 4 GKG i.V.m. § 52 Abs. 6 Sätze 1-3 GKG i.V.m. Nr. 1.4 des Streitwertkatalogs 2013 und beträgt 1/4 der für ein Kalenderjahr in dem angestrebten Amt (A9) zu zahlenden Bezüge (vgl. BayVGH, B.v. 24.10.2017 - 6 C 17.1429 - juris), vorliegend demnach 11.397,96 EUR (3 Monatsgehälter á 3.799,32 EUR).